Алексей ВАРЕНОВ, Евгений ШАРАПОВ

От оценки к измерению. Опыт разработки опросника базовых личностных компетенций

Получающий все большее распространение компетентностный подход в оценке кандидатов на вакантные должности наряду с несомненными достоинствами имеет и серьезное ограничение. Адекватная (качественная) оценка кандидата по поведенческим индикаторам возможна только в том случае, когда кандидат известен достаточно продолжительное время (обычно не менее полугода). Надежно оценить человека, которого мы видим впервые, по его поведенческим критериям не представляется возможным (визуальная диагностика может служить лишь в качестве источника дополнительной информации). Поэтому в процедуре отбора оценку кандидата, на основании которой строится прогноз его поведения при исполнении должностных обязанностей, целесообразнее проводить с помощью тестирования. Для этого поведенческие индикаторы необходимо перевести в шкалу, на которой кроме них могли бы найти отражение и показатели стандартизованной тестовой методики.

Существующий арсенал личностных диагностических методик, позволяющих получить целостную характеристику личности индивида (в нашем случае – претендента на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв), изначально не ориентирован на применение компетентностного подхода. Специалисты, использующие подобные методики на практике, вынуждены искать на «рынке методик» шкалы опросников, с определенной долей допущения соответствующие выявленным в ходе предварительной работы компетенциям (в худшем случае, они просто подгоняют профиль компетенций под имеющиеся шкалы опросников).

Цель, которую мы перед собой ставим, состоит в том, чтобы объединить сильные стороны двух подходов: компетентностного и целостно-личностного. Первый разрабатывается в русле кадрового менеджмента и позволяет оценивать личностные свойства кандидатов в соответствии с выявленными компетенциями и требуемыми поведенческими характеристиками. Второй имеет многолетнюю историю использования в научной и практической психологии и обеспечивает возможность тестовых измерений личностных свойств претендентов, а также учета компенсаторных механизмов в функционировании личностных структур.

Цель эта была реализована в рамках выполнения проекта по созданию методики диагностики личностных компетенций государственных служащих по заданию управления государственной службы и кадровой политики правительства Ярославской области.

Поскольку в предварительном исследовании было выявлено множество личностных компетенций в зависимости от ранга и направления деятельности специалистов, задача состоит, во-первых, в определении базового набора компетенций, т.е. общего для всех рассматриваемых должностей, и, во-вторых, в разработке диагностической методики, изначально ориентированной на измерение выраженности этих компетенций у государственных служащих. Стандартизованная методика получила название ОБЛиК (Опросник Базовых Личностных Компетенций).

За основу модели, способной выявить структуру личностных свойств субъекта, соответствующих основным компетенциям, авторы взяли универсальную базовую модель компетенций, так называемую «большую восьмерку», предложенную компанией SHL Group*.

В пользу этого говорят два аргумента: данная структура была получена по результатам масштабных исследований менеджеров нескольких стран; полученная структура достаточно хорошо согласуется, а по мнению некоторых психологов, представляет собой развернутый вариант пятифакторной модели личности.

В классическом варианте «большая восьмерка» компетенций компании SHL выглядит следующим образом:

- лидерство и принятие решений (потребность во власти и контроле);
- поддержка и кооперация (потребность в согласии);
- взаимодействие и презентация (экстраверсия);
- анализ и интерпретация (общий интеллект);
- творчество и концептуализм (открытость новому);

* Компания SHL Group – мировой лидер в области психометрического ассессмента и разработки решений.

Алексей Варенов, кандидат психологических наук, консультант управления государственной службы и кадровой политики правительства Ярославской области (150000, г. Ярославль, Советская пл., д.3). E-mail: mgs@migsu.ru~varenov
Евгений Шарапов, кандидат философских наук (150000, г. Ярославль, Советская пл., д.3). E-mail: mgs@migsu.ru~sharapov
Аннотация: В статье анализируются существующие диагностические методики, позволяющие получить целостную характеристику индивида, и предлагается оригинальный способ оценки личности.
Ключевые слова: компетентностный подход, ценностно-личностный подход.

- организованность и исполнительность (обязательность);
- адаптивность и совладание (эмоциональная стабильность);
- предприимчивость и качество (мотивация достижений).

Каждый пункт «восьмерки» представляет собой кластер компетенций, которые, в свою очередь, состоят из индикаторов эффективного поведения менеджера. Все это позволяет говорить о том, что данный набор хорошо отражает базовую структуру способностей субъекта к широкому спектру деятельностей (неслучайно он называется универсальным) и может быть конкретизирован для диагностики собственно профессиональных компетенций.

По мнению авторов статьи, традиционная формулировка части кластеров компетенций «большой восьмерки» для носителей русского языка имеет размытые коннотативные значения и поэтому требует некоторой корректировки для более точного понимания содержания кластера. При этом, на наш взгляд, целесообразно произвести разделение кластеров: 1) «организованность и исполнительность» на два – «организованность» и «исполнительность, дисциплинированность», отражающих пересекающиеся, но вместе с тем различные и важные качества субъекта труда; 2) «предприимчивость и качество» также на два достаточно важных самостоятельных качества – «инициативность» и «аккуратность».

Формулировка в «большой восьмерке»	Скорректированная формулировка
Лидерство и Принятие решений	Лидерство
Поддержка и Кооперация	Доброжелательность
Взаимодействие и Презентация	Настойчивость, целеустремленность
Анализ и Интерпретация	Интеллект
Творчество и Концептуализм	Творчество
Организованность и Исполнительность	Организованность
	Исполнительность, дисциплинированность
Адаптивность и Совладание	Стрессоустойчивость
Предприимчивость и Качество	Инициативность
	Аккуратность

Кроме этого, мы дополнили данный набор кластерами «активность», «коммуникабельность» и «самостоятельность». Первый отражает «энергетический» потенциал сотрудника, второй – умение субъекта выстраивать и поддерживать отношения с коллегами и клиентами, третий – готовность отстоять свое мнение или, напротив, умение при необходимости пойти на компромисс.

Опираясь на данные исследований, следует выделить сферу мотивации, которая играет значительную роль в процессе трудовой деятельности. Особенности мотивации сотрудника, как показывают исследования (А.В. Карпов, В.Д. Шадриков, В.Н. Дружинин), могут компенсировать даже отсутствие некоторых профессионально-важных качеств. По этой причине в опросник были введены шкалы «мотивация достижения» и «мотивация избегания неудач».

Учитывая, что для измерения интеллекта существуют апробированные стандартизованные методики, авторы исключили этот параметр из опросника.

В результате получился опросник, содержащий следующие шкалы:

1. **Активность** (полюса: пассивный, вялый – порывистый, неуемный)
2. **Лидерство** (полюса: послушный, подчиненный – подавляющий, деспотичный)
3. **Настойчивость**/целеустремленность (полюса: безвольный, нерешительный – упрямый, своенравный).
4. **Коммуникабельность** (полюса: замкнутый, нелюдимый – словоохотливый, навязчивый).
5. **Инициативность** (полюса: ждущий указаний, бездеятельный – склонный к риску, неуемный).
6. **Творчество** (полюса: косный, догматичный – мечтательный, прожектерствующий).
7. **Доброжелательность** (полюса: нетерпимый, конфликтный – чрезмерно доверчивый, мягкотелый).
8. **Дисциплинированность** (полюса: нерадивый, необязательный – сверхусердный, слепо исполняющий).
9. **Организованность** (полюса: несобранный, неорганизованный – бюрократичный, заорганизованный).
10. **Самостоятельность** (полюса: уступчивый, конформный – самоуверенный, самонадеянный).
11. **Стрессоустойчивость** (полюса: напряженный, тревожный – невозмутимый, «толстокожий»).
12. **Аккуратность** (полюса: халатный, небрежный – склонный к формализму, «буквоед»).
13. **Мотивация достижения** (полюса: активно стремящийся к достижениям – не склонный прилагать какие-либо усилия для достижения успеха).
14. **Мотивация избегания** (полюса: избегающий совершения действий, с субъективно высокой вероятностью неудач – спокойно относящийся к возможным неудачам).

Апробация первого варианта опросника, содержащего 150 заданий, была проведена на разнородной выборке общей численностью 70 человек с различным уровнем образования в возрасте от 20 до 60 лет. Из них женщины составили 65%.

Анализ заданий теста по результатам, полученным в пилотажном исследовании, с целью отбора наилучших заданий для окончательной версии опросника, традиционно включал в себя расчет индексов эффективности (трудности) и дискриминативности (корреляции с суммарным баллом по шкале - r).

Как выяснилось, индексы эффективности и дискриминативности заданий опросника в подавляющем большинстве находятся в диапазоне 0,2–0,8. Это соответствует теоретическим положениям психоди-

агностики [Буралчук, 2006; Общая психодиагностика, 1987]. Как и предполагалось, не у всех заданий психометрические показатели удовлетворяют критериям стандартизованного теста. Однако количество неудовлетворительных заданий не вышло за рамки запланированного на этапе разработки теста «брака» – не более трех заданий в одной шкале.

Анализ методики на согласованность и надежность показал, что методика и отдельные шкалы удовлетворяют требованиям, предъявляемым к стандартизованным тестам. Коэффициенты Альфа-Кронбаха и Спирмена-Брауна для всех шкал методики составляют не менее 0,4. Иными словами, шкалы опросника достаточно надежно измеряют параметры, заложенные исследователями в методику.

По результатам статистического анализа был проведен содержательный анализ всех заданий. Результатом работы стал второй вариант опросника, содержащий 132 задания.

Апробация второго варианта опросника проводилась на разнородной выборке общей численностью 120 человек с различным уровнем образования в возрасте от 20 до 60 лет. Из них женщины составили 62%, респонденты с высшим образованием – 90%.

В настоящее время проверяется внешняя валидность методики. Предварительные данные позволяют надеяться на положительный результат: получены значимые положительные корреляции шкал ОБЛиКа со шкалами 16 PF С.Р. Кеттелла, шкалами опросника профессиональных предпочтений Дж. Холланда.

Для второго варианта теста было проведено нормирование результатов и разработана интерпретация шкал опросника.

При разработке интерпретации авторы рассматривали поведенческие индикаторы и шкалы методики не в качестве однонаправленного вектора от негативного полюса к позитивному, а как биполярный континуум значений, на котором крайние значения следует оценивать как нежелательные. Такой подход опирается на точку зрения А.Г. Шмелева о четырехпозиционной модели личностных черт субъекта [Шмелев, 2002]. Согласно этой модели наиболее адаптивными являются индивиды, которые демонстрируют поведение в пределах «золотой середины». При приближении к полюсам шкалы растет выраженность черты, «акцентуированность», что снижает степень адаптивности индивида, его способность подстраиваться под ситуацию. Человек с ярко выраженными качествами менее чувствителен к средовому воздействию, следовательно, обладает меньшей способностью к изменению (адаптации).

Практическая работа по оценке личностных компетенций государственных служащих с помощью измерительного инструмента – опросника ОБЛиК – строится на основе предварительно проведенного исследования по определению оптимальных зон развития отдельных личностных компетенций для различных должностей госслужбы и определения весовых коэффициентов значимости этих свойств в общей системе оценки. С помощью этих ориентиров возможно получение интегрального показателя личностной компетентности государственного служащего. Поскольку в настоящее время разработано около 50 личностных профилей, относящихся к различным должностям государственной службы, интегральный показатель личностной компетентности может быть определен не только по отношению к должности, которую в настоящее время замещает оцениваемый (для целей аттестации), но и для спектра вышестоящих должностей (для целей подбора кадрового резерва), а также равных по рангу должностей, близких по направлению деятельности (в целях ротации кадров).

Литература

Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учебник для вузов. СПб.: Речь, 2006. 351 с.

Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. М.: Изд-во МГУ, 1987. 304 с.

Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. СПб: Речь. 2002. 480 с.

FROM ESTIMATION TO MEASUREMENT. EXPERIENCE OF WORKING OUT A QUESTIONNAIRE AS PER BASIC PERSONAL COMPETENCES

Alexey Varenov, candidate of psychological sciences, consultant of management of public service and personnel policy of the government of the Yaroslavl region (150000, г. Ярославль, Советская пл., д.3). E-mail: mgs@migsu.ru~varenov
Evgeny Sharapov, candidate of philosophical sciences (150000, г. Ярославль, Советская пл., д.3). E-mail: mgs@migsu.ru~sharapov

Summary: The article analyses existing diagnostic methods which enable to receive an integral individual's characteristics; the article also suggests an original way of personality assessment.
Keywords: Competency approach, value-personality approach.

References

Burlachuk L.F. Psychodiagnostics: the textbook for higher education institutions [Psychodiagnostics: the textbook for higher education institutions]. St. Peterburg. Speech Publ., 2006. p. 351.

Obshchaia psikhodiagnostika [General psychodiagnostics] / Pod red. A.A. Bodaleva, V.V. Stolina. Moscow: MGU Publ.[Moscow State University publishing house], 1987. p. 304.

Shmelev A.G. Psikhodiagnostika lichnostnykh chert [Psychodiagnostics of personal fig] /St. Peterburg: Speech Publ. 2002. p. 480.